

中小・ベンチャー企業向け人事部サービス

Another HR

サービス紹介資料

1. 人事の現状（よくある人事上の問題）

「働き方改革」の推進や労働人口の減少による生産性向上が今後更に求められる中、企業における人事上の主な問題として以下のような例があります。
本来の人事の役割として下例のような問題に対し、解決に導くための戦略や施策を経営陣とともに検討し、実行していくことが求められます。

- 残業規制が始まったが、実際は・・・
- 同一労働同一賃金って結局何すれば良いの？
- これから高齢者が年々増えていくが、雇用条件等についてどう対処していくのが良いか・・・
- コロナの影響でテレワークをとりあえずやってみたけど、このままでいいのかな？
- うちが中小（ベンチャー）だからどうしても採用競争力が低く、人が採用できない・・・
- 社内人材の能力を伸ばすために研修をやりたいが、どこになにをお願いするのが良いのか・・・
- 離職率が高くて、人材が定着しない・・・
- 過去の各業務における記録が無くてこれまでどうしていたかわからず、一から調べなおすのには時間がかかる・・・
- 今の人事制度がうちにマッチしているのかどうか・・・（そろそろしっかりとした人事制度を導入した方が良いけど・・・）
・・・etc

「法対応」に関する左記3項目については次頁以降で簡単に解説



議論・検討すべき事案は多様化、増加している

1. 人事の現状（残業規制）



Flexas Seven

2019年4月より大企業への適用が開始され、2020年4月よりいよいよ中小企業への適用も開始されました。これまでも長時間労働については行政指導等で抑制されていましたが、法律上は上限がありませんでした。しかし**今後は罰則も含め法律上で上限が定められたことにより、これまで以上に業務の効率化や労務管理等の対応が必要**となります。

【改正後の規制概要】

改正後

法律で残業時間の上限を定め、
これを超える残業はできなくなります。

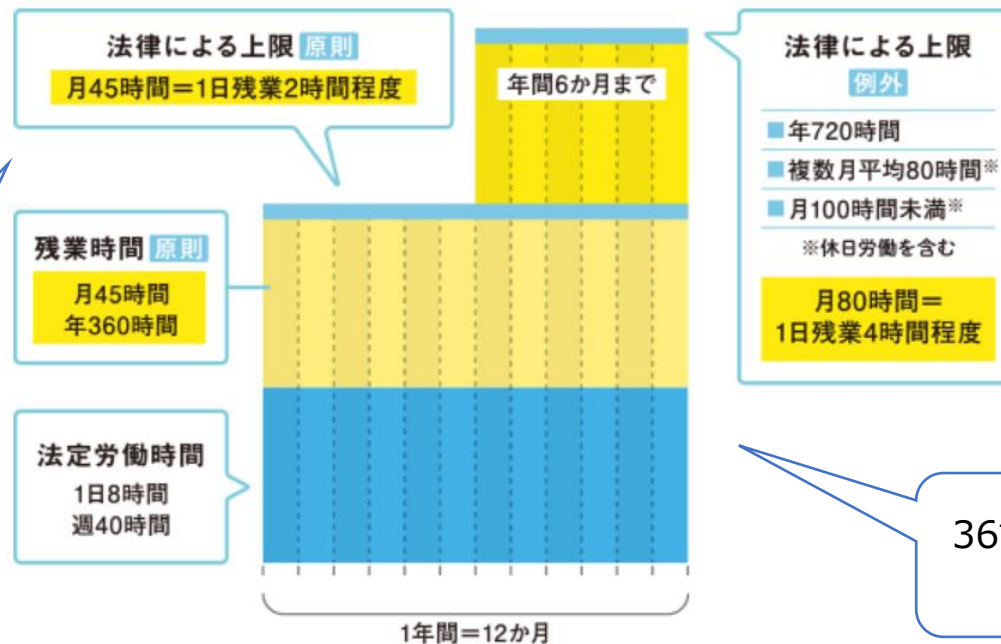
業務の効率化に向けた
改善施策検討の必要性
はどこまであるのか？

正確な勤怠時間の
管理ができているか？

上限を超えそうな社員の
把握ができる体制か？

現在の人員体制で
上限を超えないように
業務遂行ができるか？

増員する＝採用活動する
のであれば、人件費は
どこまで許容できるのか？



36協定の締結・変更は
しているか？

(引用) 厚生労働省HPより

1. 人事の現状（同一労働同一賃金）

パートタイム・有期雇用労働法、労働派遣法が改正され、大企業へは2020年4月から、中小企業へは2021年4月からの適用となります。ポイントは正社員（無期雇用フルタイム社員）とパート等の有期雇用社員間での「不合理な待遇差」を設けることが禁止されます。また企業は社員への待遇に関する説明義務が強化され、それに伴い企業は制度の見直し等の対応が必要になる可能性が高いです。

【“中小企業”の条件】

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1 億円以下	100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3 億円以下	300人以下

(引用) 厚生労働省HPより

【「不合理な待遇差」の禁止とは】

均衡待遇

- 業務内容・責任の程度
- 職務内容・配置転換の範囲
- その他の事情

上記項目を考慮した待遇にしなければならない

現行の人事制度を見直す必要はないか？



均等待遇

- 業務内容・責任の程度
- 職務内容・配置転換の範囲

上記について同様の場合、差別的な取り扱いは禁止

現場の現状を把握できているか？

説明を求められた場合の準備は万全か？

1. 人事の現状（高齢者雇用）

2021年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が施行されます。これまでは65歳まで希望者全員の雇用を義務付けられていましたが（2025年に経過措置完了）、今後は70歳までの継続雇用に関する努力義務が設けられることになります。今後更なる高齢者雇用に関するルールが整備され、企業は多くの対応が求められる可能性が高いと考えられます。

【高年齢者雇用安定法の改正ポイント】

賃金制度は現行のままで問題はないか？

健康管理・安全管理の対応は大丈夫か？

人件費の問題は？

＜高年齢者就業確保措置＞

70歳までの定年引上げ
or
70歳までの継続雇用制度の導入
or
定年廃止

＜創業支援等措置＞

以下について希望者がいた場合

70歳までの
業務委託契約を
締結する制度の
導入

NPOなど
社会貢献事業に
従事できる制度
の導入

※過半数組合・過半数代表者の同意を得ての導入となる

組織構成やモチベーション
は大丈夫か？

そもそも現行制度内容に
沿った対応は
完了しているか？

新設

現行

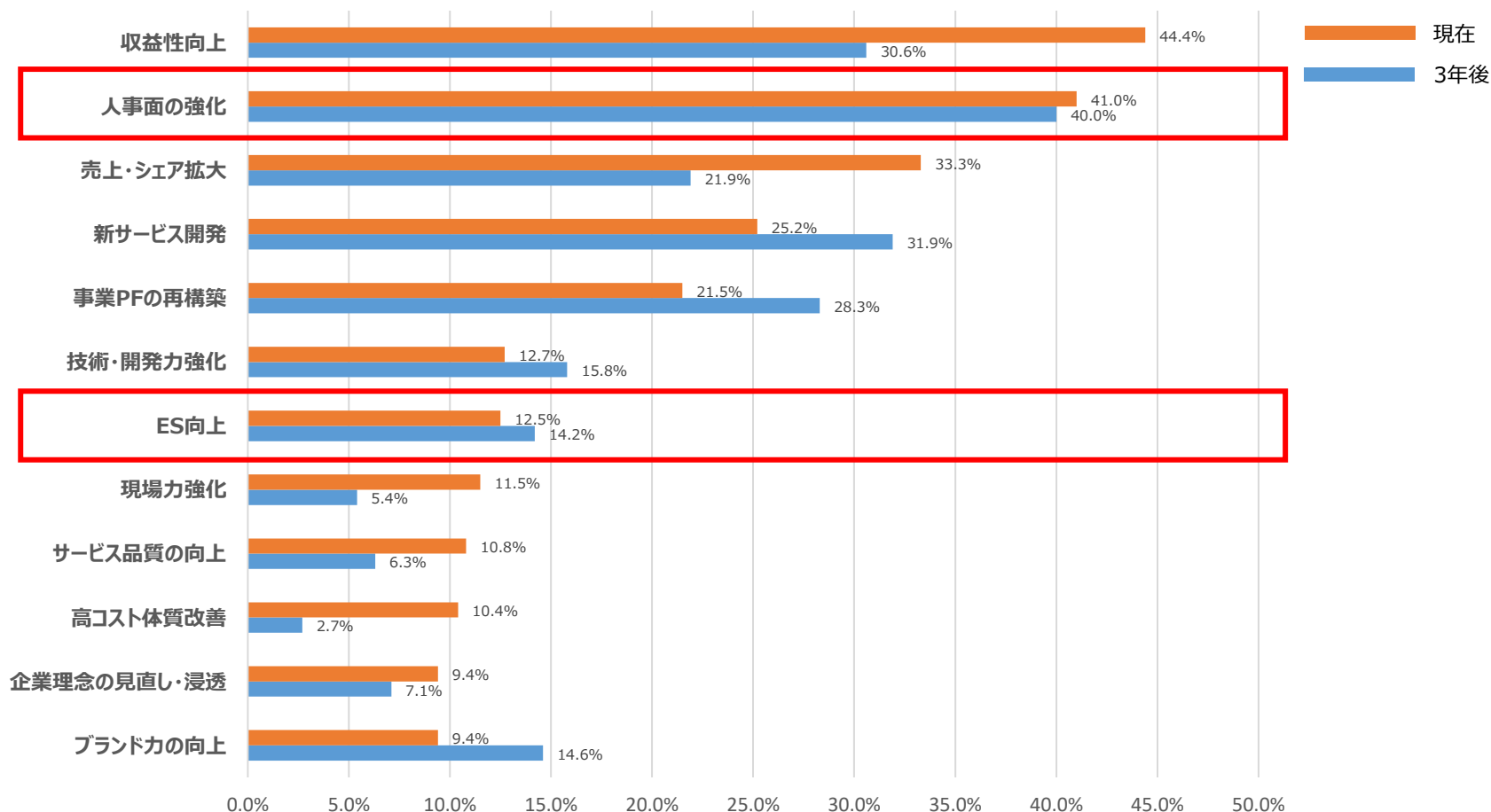
65歳までの定年引上げ
or
65歳までの継続雇用制度の導入
or
定年廃止

※2025年に導入に関する経過措置が終了し65歳までの雇用は企業の義務となる

【参考データ①】（自社の経営課題について）

自社の現在および今後の経営課題に関する参考データは以下のとおりです。

【自社経営課題についての調査】

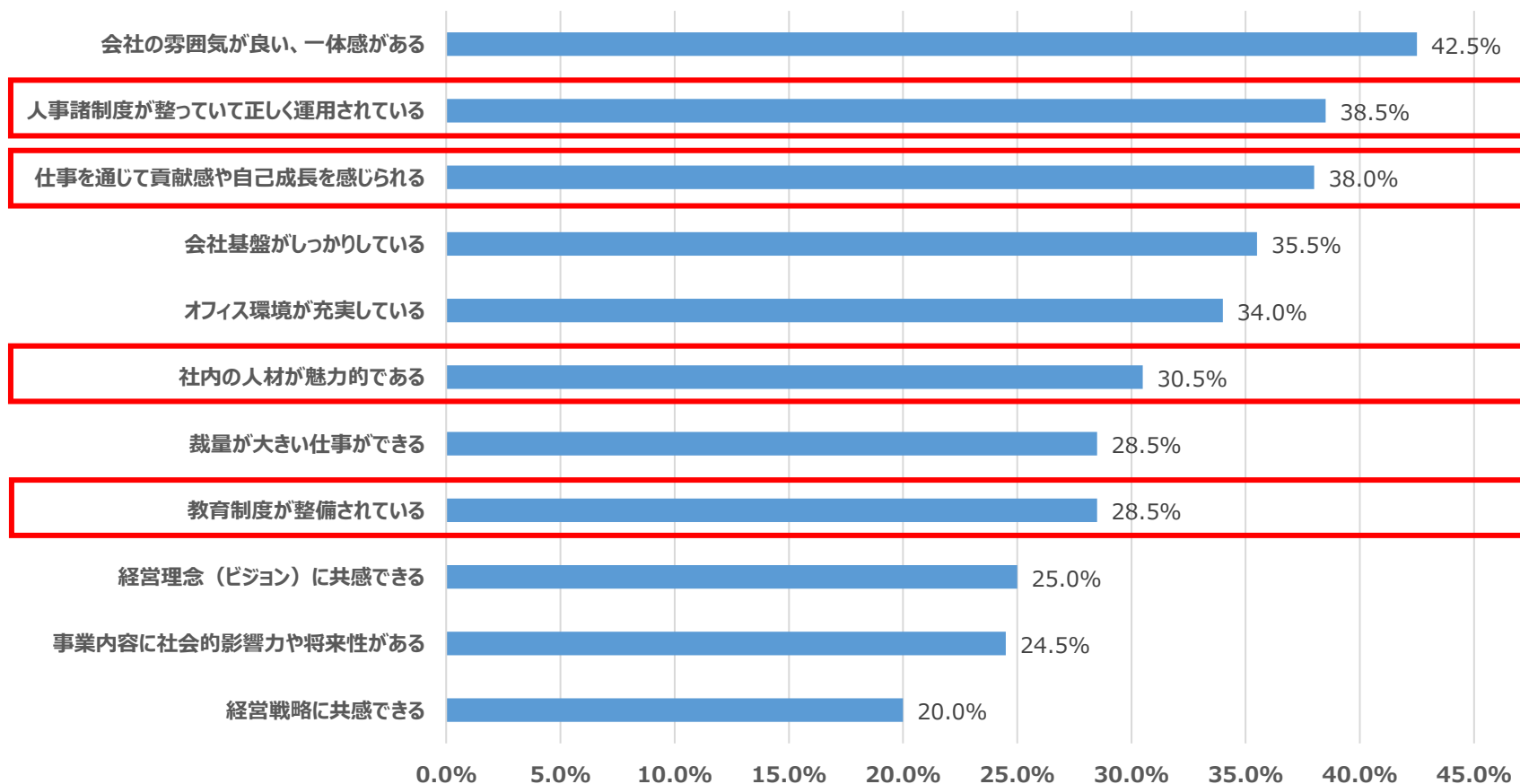


※2019年度 日本能率協会調査 会員企業及び任意抽出した計497社 各社1～3位まで回答

【参考データ②】（求職者が企業に求めること）

求職者が企業に求めることの参考データは以下のとおりです。

【求職者が企業に求めることの上位項目】

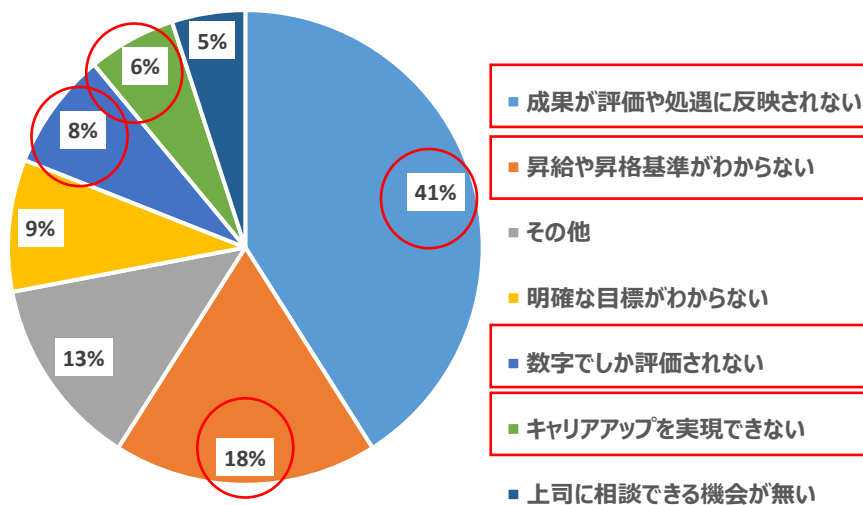


※2019年度 ノースサンド調査 20～40代転職活動者 200名 複数回答

【参考データ③】（退職理由と人事制度）

退職者の退職理由と人事制度への満足度に関する参考データは以下のとおりです。

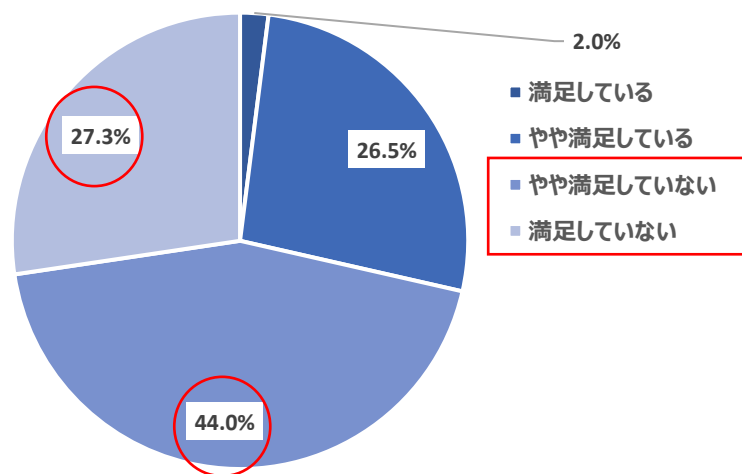
【退職者の退職理由】



退職者の73%が人事関連の事由
で退職している

※あしたのチーム総研調査 1年以内に転職経験のある1570名

【従業員視点での自社の人事制度への満足度】



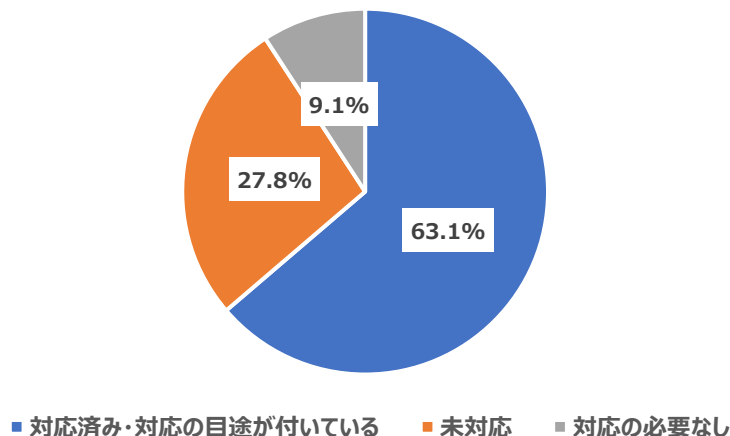
従業員の71.3%が自社の人事制度
へ満足していない

※あしたのチーム総研調査 管理職・人事担当者400名+その他一般社員400名 計800名

【参考データ④】（各法改正対応について）

各法改正の対応に関する参考データは以下のとおりです。

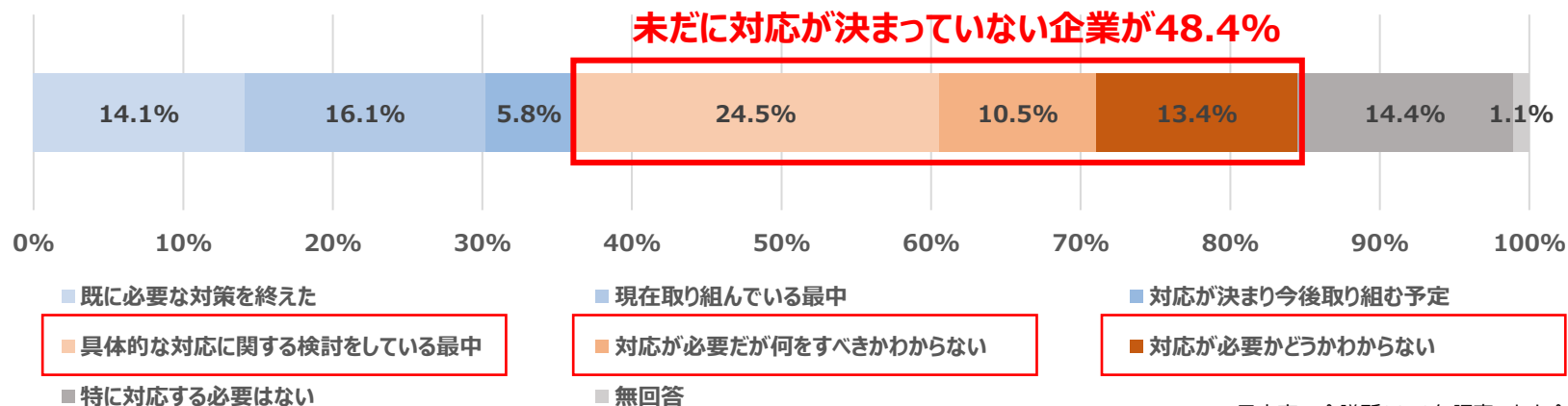
【時間外労働の上限規制対応状況】



【各法改正対応に関する課題の上位項目】

- ✓ 法改正の内容が**分かりづらい**
- ✓ 具体的に自社がどう対応すれば良いのか**わからない**
- ✓ 身近に相談できる**専門家がない**
- ✓ 社内に対応のための**人的余裕がない**
- ✓ 対応している**時間的余裕がない**

【同一労働同一賃金に対する対応状況】



※日本商工会議所2019年調査 中小企業2775社

1. 人事の現状（企業の人事部の実態）

では人事部の実態はどのような状況でしょうか。以下のようなケースに陥っている事が多いのではないのでしょうか。昨今、人事領域は重要な経営戦略の一部であると叫ばれる中、単にコストセンターとして単純な作業を繰り返す部署になっていることが散見されます。

✓ ルーティン業務が多く、人事施策の検討まで手が回らない



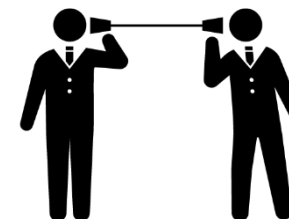
✓ 他の部署との兼任で、事務的な業務以外そもそも人事の専門性を有していない

✓ 人事人材の採用・育成ができない（競争力が低い）



✓ 色々やりたいが何からやれば良いかわからない。外部のコンサルに依頼したいがコストが高い

✓ 人事問題については懇意にしている専門家に都度相談している（が根本の解決に至っていない）



1. 人事の現状（企業の人事部の実態）

では人事部の実態はどのような状況でしょうか。以下のようなケースに陥っている事が多いのではないのでしょうか。昨今、**人事領域は重要な経営戦略の一部であると叫ばれる中、単にコストセンターとして単純な作業を繰り返す部署になっていることが散見されます。**

育成

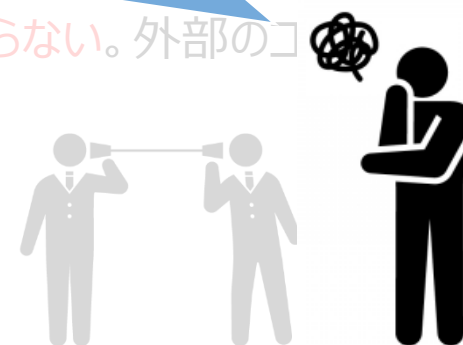
法対応

採用

人事領域に関する自社の現状に
少なからず危機感はある...

労務

制度・仕組み



2. FLSの提案（“人事部を社内に持たない”という選択肢）

貴社の“人事機能のほぼ全てを社外に持つ”**FLSのサービス「Another HR」**という選択肢はいかがでしょうか。
昨今、フリーランス人事コンサル等への「スポット人事」のようなサービスが活況ですが、FLSでは**スポットでの短期的なご支援のみではなく、本当の意味で貴社の人事担当として中長期的な視点も見据えた人事施策の立案や人材の育成等を経営陣の皆様と共に実行していくのがFLSの新サービス「Another HR」です。**

<Another HRのサービス内容>



点ではなく、線で繋がる持続性・連続性の高い人事サービス

過去の経緯や背景等との連続性を加味した施策設計や、
設計した施策を安定的・継続的に運用していく持続性の担保が重要です。

単一ではなく複合的で一貫性のある人事サービス

採用・育成・制度等、人事各領域は関連性が高く、単一・単体の改善策では根本の解決には至らないことが多いです
また財務や経営企画部等、他部門との連携も含めた動きが必要なケースが多数あります

100社100様のローカライズされた人事サービス

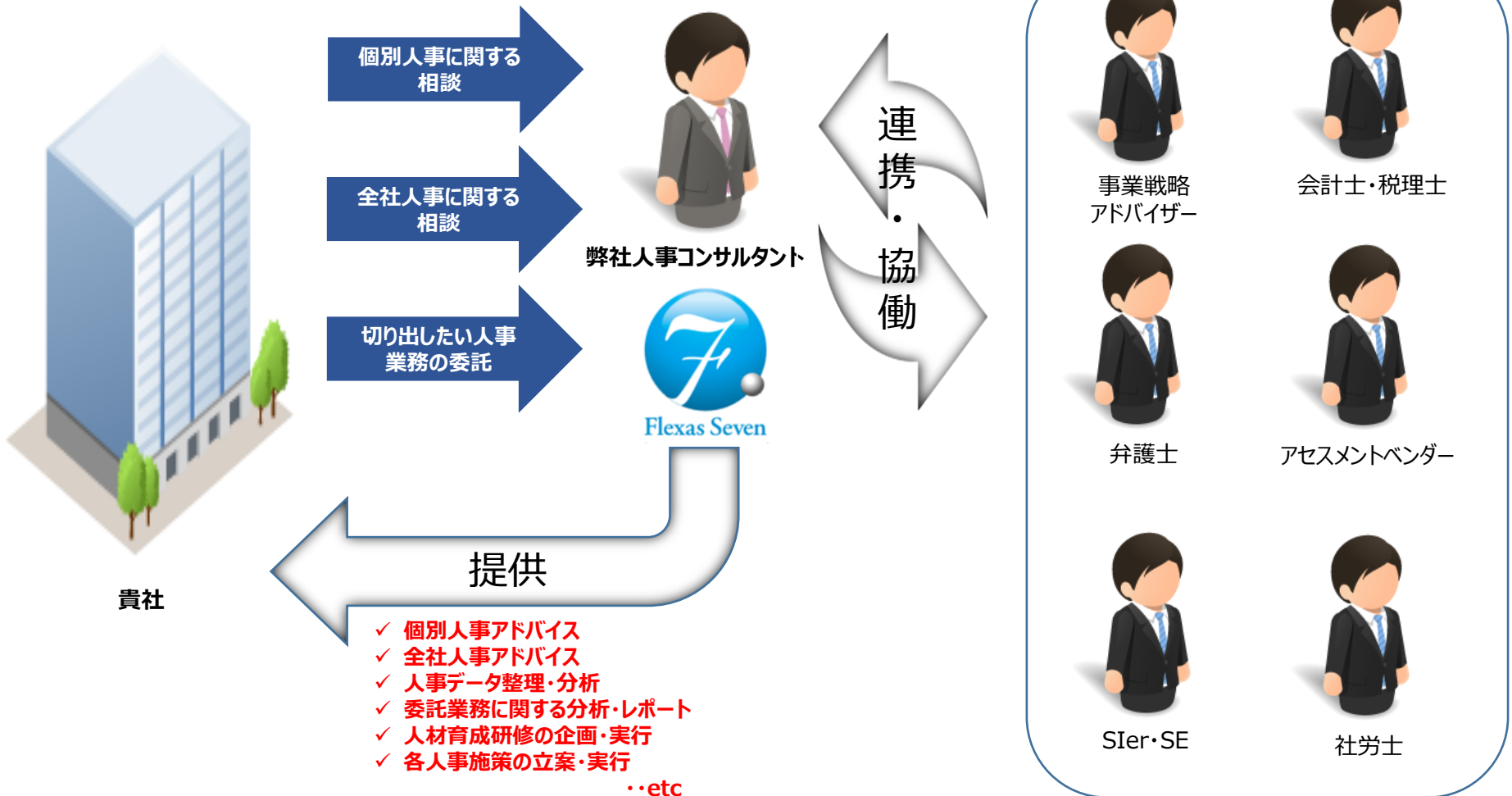
貴社の人事担当として会社の理念、サービス、組織風土や歴史を踏まえた上で、フレキシブルに人事施策を考えます。



2. FLSの提案（Another HRサービススキーム）

フレクサセブンの「Another HR」サービススキームは以下のとおりです。貴社が切り出したい「人事労務関連作業」を引き受けつつ、加えて経験豊富なコンサルタントが弊社パートナーと連携、協働しながら貴社の現状を踏まえた人事戦略および施策の立案・実行をサポートします。

<Another HRサービススキームイメージ>



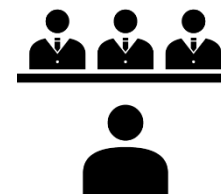
2. FLSの提案（サービス利用の利点）

FLSの「Another HR」サービスを利用した場合、主に以下の利点が考えられます。



持続性・一貫性のある独自の効果的な人事施策を展開できる

人事労務体制が整備されていることを社内外にアピールできる
（採用力向上＋既存社員ES向上）



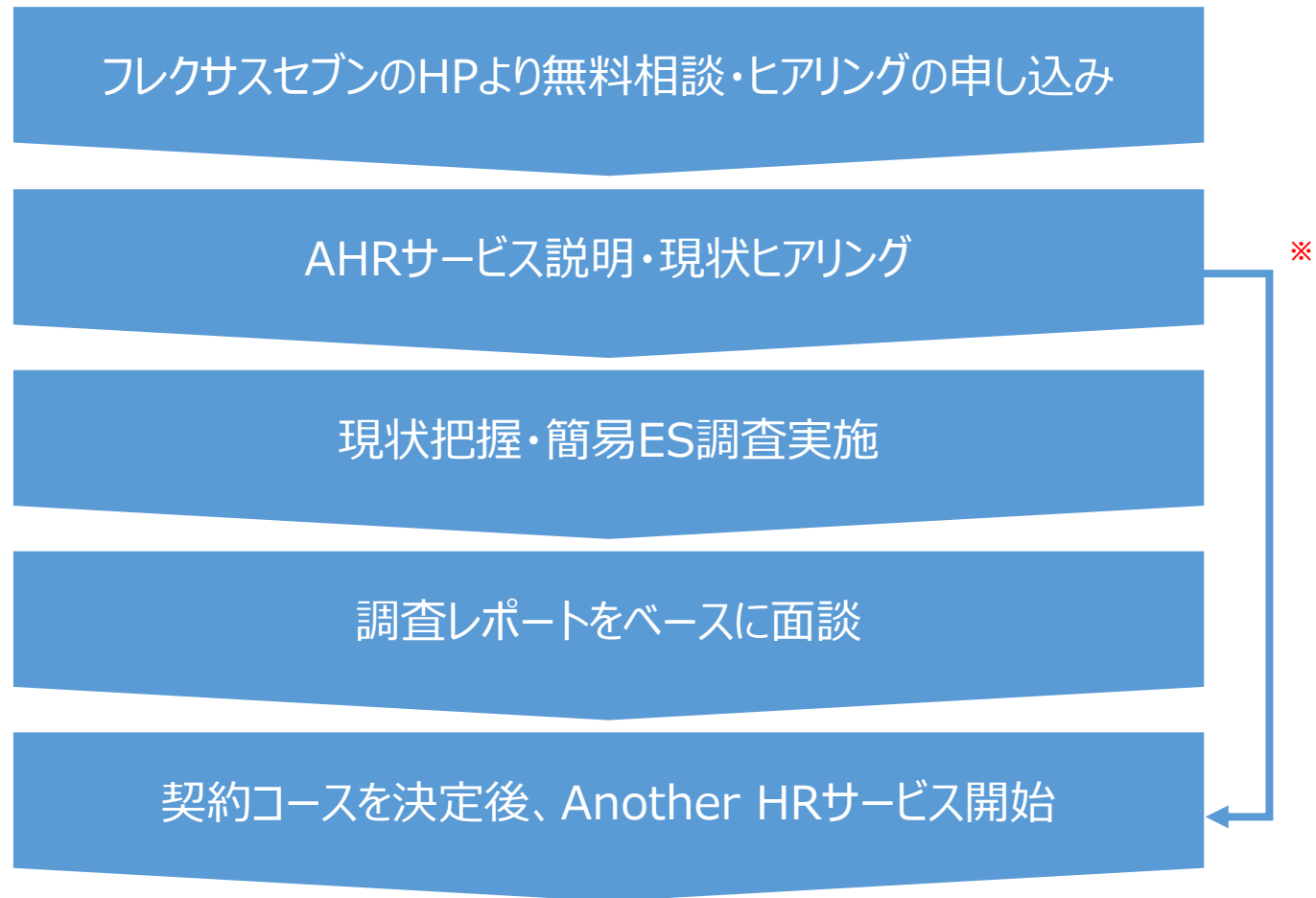
優秀な人事人材を自社内で育成できる

人事領域の各専門家チームを低リスク・低コストで抱えることができる



2. FLSの提案（サービス開始までの流れ）

「Another HR」サービスの利用までの流れは主に以下のとおりです。お申込みからサービス開始まで約1か月～1か月半を想定しています。現状把握・eNPS調査実施等を省略した場合は1週間～2週間でのスタートが可能です。

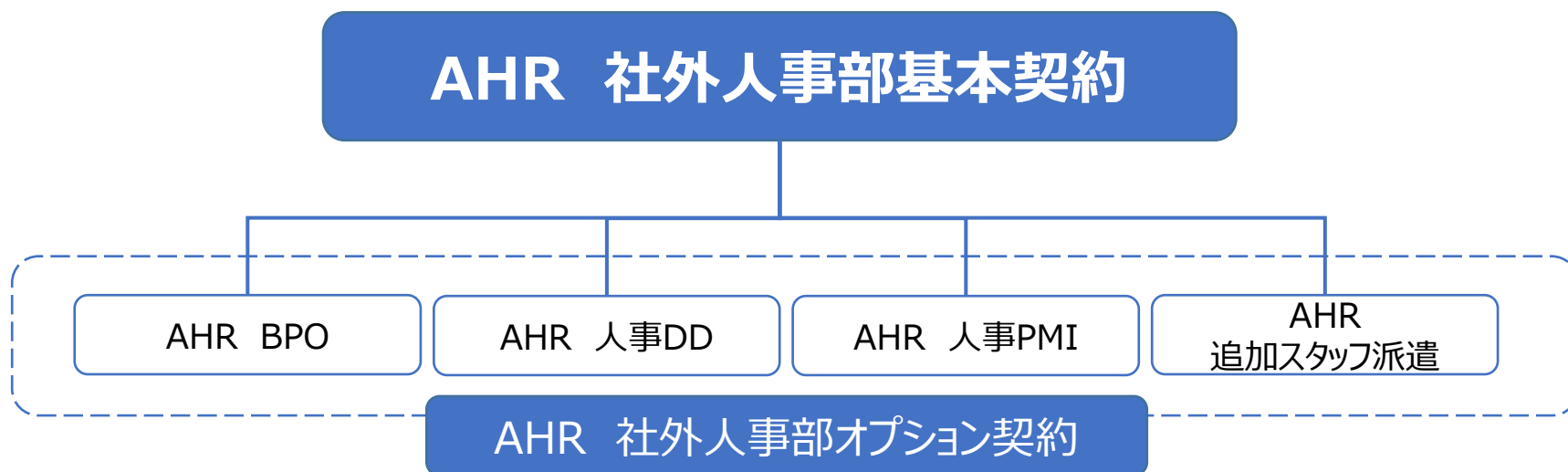


※スピーディーなサービス開始をご希望される場合は現状調査等をサービス開始後に実施することも可能です。

3. サービスコスト（全体像）

Another HRサービスの契約イメージは以下のとおりです。「Another HR」は中小・ベンチャー企業の人事インフラのクオリティ向上を目指したサービスのため、対象企業は原則社員数300名以下の中小・ベンチャー企業に限らせていただきます（※300名以上の場合は応相談）
AHR社外人事部基本契約をベースに、必要に応じて各オプション契約も選択可能です。サービスコンセプトである持続性・連続性の観点から契約は最低1年で都度更新としています。

<Another HRサービスの契約コース全体像>



<その他顧問契約コース>

人事顧問基本契約 費用：10万/月

- 人事業域に関する相談業務（発生ベース）
- 各FLSパートナーとの無料相談（発生ベース）

※社員数の制限なしで契約可能

人事顧問契約Light 費用：5万/月

- 人事領域に関する相談業務（発生ベース）

※社員数の制限なしで契約可能

3. サービスコスト（AHR社外人事部基本契約）

AHR 社外人事部基本契約

費用：40万/月 稼働目安：週1～2日

※社員数が100名未満の場合は35万/月

＜主な支援業務内容＞ ※以下に記載した業務以外についてはご相談ください

➤ **人員確保領域**

- 採用（人を増やす）に関するご提案、採用面談
- 人材強化（1⇒2人分へ）に関するご提案（≒育成領域に関するご提案）
- リテンション（-1人⇒0人へ）施策に関するご提案

➤ **育成領域**

- 育成体系構築業務
- サクセッションプラン策定業務
- 研修企画、研修講師業務

➤ **制度領域**

- 各種人事制度設計、改定、運用業務
- 表彰制度・福利厚生等の企画、設計、運用業務
- 退職金制度の設計※BPO計算は含みません

➤ **労務領域**

- 労務法令の改正対応

➤ **戦略領域**

- 人事戦略策定支援業務

➤ **その他**

- 社内人事アンケートの設計・分析レポート作成業務
- 各種面談・ヒアリング業務
- 各種人事事案の相談業務（FLSパートナーとの無料相談も含む）

3. サービスコスト（AHR社外人事部オプション契約）

AHR 社外人事部オプション契約

「AHR社外人事部基本契約」に加えて以下業務をオプションで含めることが可能です。

AHR BPO

費用：18万～/月 稼働目安：週1日（月40h）程度～

※直接雇用社員数が100名未満の場合は15万/月

給与計算業務や、勤怠管理業務、入退社事務業務等、切り出したい人事事務業務を請け負います。
※稼働目安内であれば、いつでも依頼可能です。

AHR 人事DD

費用：40万～/月 稼働目安：週2～3日程度～

企業買収時に買収対象企業の人事デューデリジェンス業務を請け負います。

AHR 人事PMI

費用：40万～/月 稼働目安：週2～3日程度～

企業合併時、またはグループ企業間における各種制度の統合案の設計、運用業務を請け負います。

AHR 追加スタッフ派遣

費用：20万～/月 稼働目安：週1日程度～

様々な理由で人事のリソースが不足してしまった場合、期間を定めて人事スタッフを追加で派遣いたします。

